

2021年6月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2021年6月号 Vol.2106



新型コロナウイルスワクチン接種に関する取扱い
～ 休暇や労働時間、特別有給制度 ～

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



新型コロナウイルスワクチン接種に関する取扱い
～ 休暇や労働時間、特別有給制度 ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

新型コロナウイルスのワクチン接種が、医療関係者以外でも 65 歳以上の高齢者から始まりました。今後一般向けの接種開始を前に、ワクチン接種時の労務上の取扱いについて確認しておきましょう。



ワクチン接種で注意したいこと

新型コロナウイルスの感染拡大は収束の気配を見せず、緊急事態宣言は未だ継続中です。ワクチン接種は医療関係者から始まり、高齢者への接種も開始されました。どんなワクチンでも起こり得ることでありますが、接種後に一定の割合で「副反応」というものが起こります。この副反応でもっとも重症化する場合がアナフィラキシーとなります。

厚生労働省の発表によると、5 月 16 日までにアナフィラキシーと判断された人は計 146 人、接種 10 万回あたり発生頻度は 2.4 件。なお、5 月 21 日までに約 866 万回接種され、死亡例は計 85 人となっています。

主な副反応としては、

- 接種部位反応
 - ・発赤 ・腫張 ・硬結 ・疼痛 ・熱感 ・かゆみ
- 全身反応
 - ・頭痛 ・全身倦怠感 ・鼻水 ・発熱

※厚生労働省 新型コロナワクチンの接種後の健康状況調査より



となっています。これまでの状況調査から、1 回目の接種より 2 回目の接種後の方が、副反応が強くみられ、また、高齢者より若年層の方が、男性より女性の方が、副反応が現れる傾向が多くみられるようです。

予防接種後の注意点

予防接種後には以下の注意点が 있습니다。

1. 予防接種後 30 分間は安静にして様子をみましょう。
(急な副反応はこの間に起こることがあります)
2. 生ワクチンでは 3 週間、不活化ワクチンでは 24 時間は副反応の出現に注意しましょう。



3. 接種当日は激しい運動は控えましょう。
4. 入浴は差し支えないですが、注射した部位をこすらないようにしましょう。

※一般社団法人 日本ワクチン産業協会 HP より

これらを考えると、予防接種時、接種後についてある程度、安静が必要であることが分かります。また、今回の新型コロナワクチンは、mRNA（メッセンジャーRNA）ワクチンという新しい仕組みのワクチンのため、副反応について十分な予想ができないということも一部で指摘があります。

新型コロナワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱い

厚生労働省が「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」を更新し、ワクチン接種に関する休暇や労働時間の取扱いや、ワクチン接種を受けたことで健康被害を生じた場合の労災保険適用についての考え方を示しています。（以下、抜粋）

ワクチン接種時に関する休暇や労働時間について

職場における感染防止対策の観点からも、労働者の方が安心して新型コロナワクチンの接種を受けられるよう、ワクチンの接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇制度等を設けていただくなどの対応は望ましいものです。

また、①ワクチン接種や、接種後に副反応が発生した場合の療養などに活用できる休暇制度を新設することや、既存の病気休暇や失効年休積立制度（失効した年次有給休暇を積み立てて、病気で療養する場合等に使えるようにする制度）等をこれらの場面にも活用できるよう見直すこと、②特段のペナルティなく労働者の中抜け（ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認め、その分終業時刻の繰り下げを行うことなど）や出勤みなし（ワクチン接種の時間につき、労務から離れることを認めた上で、その時間は通常どおり労働したものとして取り扱うこと）を認めることなどは、労働者が任意に利用できるものである限り、ワクチン接種を受けやすい環境の整備に適うものであり、一般的には、労働者にとって不利益なものではなく、合理的であると考えられることから、就業規則の変更を伴う場合であっても、変更後の就業規則を周知することで効力が発生するものと考えられます。こうした対応に当たっては、新型コロナワクチンの接種を希望する労働者にとって活用しやすいものになるよう、労働者の希望や意向も踏まえて御検討いただくことが重要です。

接種後の安静や、倦怠感や高熱の副反応を考えると、接種時やその後になんらかの休息時間は必要となるでしょう。本来、任意の予防接種ですので、会社が特別に休暇制度や中抜けといった環境整備を行う必要はないのですが、未曾有のパンデミックの中、ワクチン接種が収束への希望となっていることからしても、特別な休暇制度等を作成することは、労働者の安心に繋がります。もちろん、有給休暇を使用してもらっての接種でも、問題ありません。ただ、あくまで労働者本人の希望による有給休暇使用が前提です。

ワクチン接種を受けたことによる健康被害は労災対象か？

ワクチン接種については、通常、労働者の自由意志に基づくものであることから、業務として行われるものとは認められず、これを受けることによって健康被害が生じたとしても、労災保険給付対象とはなりません。

一方、医療従事者等に係るワクチン接種については、業務の特性として、新型コロナウイルスへのばく露の機会が極めて多く、医療従事者等の発症及び重症化リスクの軽減は、医療提供体制の確保のために必要であることから、今般のワクチン接種において接種順位の上位に位置付けられています。

したがって、医療従事者等に係るワクチン接種は、労働者の自由意志に基づくものではあるものの、医療機関等の事業主の事業目的の達成に資するものであり、労災保険における取扱いとしては、労働者の業務遂行のために必要な行為として、業務遂行に該当するものと認められることから、労災保険給付の対象となります。

なお、高齢者施設等の従事者に係るワクチン接種についても、同様の取扱いとなります。

医療従事者や高齢者施設等の従事者とは？

医療従事者等については、病院、診療所において、新型コロナウイルス感染症患者に頻繁に接する機会のある医師その他の職員等を想定しています。

高齢者施設等の従事者については、介護保険施設等、高齢者及び基礎疾患を有する者が集団で居住する施設で従事する者等を想定しています。

今回の新型コロナワクチン接種については、医療従事者等に限り、労災保険給付対象となります。ただし、これらのことを以て、新型コロナワクチン接種を強制することはできません。あくまで労働者の自由意志に基づく接種であり、業務に従事する条件にもならないため、注意が必要です。



特別休暇導入について

新型コロナワクチン接種時の特別休暇制度は、先日、公務員で「ワクチン休暇」が取れるようになったことが河野大臣より発表となり、また、三菱電機株式会社も、全従業員向けに「接種 1 回につき、1 日」の特別（有給）休暇制度導入を発表しています。

特別な休暇制度を導入する場合は、労使の話し合いにより制度を設けることが可能です。その際は、就業規則に定める等、労働者へしっかり周知しておきましょう。もちろん、必ずしも有給での休暇とする必要はありませんが、労働者が安心して休めるような制度設計が望まれます。

田中社会保険労務士事務所相談室
高年齢雇用継続基本給付金とは…??

他社で定年となった労働者を採用することになりました。フルタイムではなく週 4 日の契約社員であるため、前職よりかなり給与は減る見込みです。
何か補助があると聞いたのですが、どんなものでしょうか？



Answer

定年後に継続して雇用されている場合でも、業務内容や勤務日数等により賃金が低下することがあります。この場合、一定の条件を満たしており、申請を行えば高年齢雇用継続給付が雇用保険から給付されます。

高年齢雇用継続給付には、2 種類あり、それぞれ支給要件があります。

■高年齢雇用継続基本給付金

- ・失業給付等の基本手当を受給していない
- ・60 歳時点の賃金と比較して、60 歳以後の賃金（みなし賃金を含む）が 60 歳時点の 75%未満となっている
- ・60 歳以上 65 歳未満の雇用保険被保険者であること
- ・雇用保険被保険者であった期間が 5 年以上あること

■高年齢再就職給付金

- ・失業給付等の基本手当を受給し、基本手当の支給残日数が 100 日以上ある状態で再就職している
- ・60 歳以後の再就職であること
- ・再就職後の賃金が基本手当の賃金日額を 30 倍した額の 75%未満となっている
- ・60 歳以上 65 歳未満の雇用保険被保険者であること
- ・基本手当についての算定基礎期間が 5 年以上あること
- ・1 年を超えて引き続き雇用されることが確実であると認められる、安定した職業に就いたこと
- ・同一の就職について、再就職手当の支給を受けていないこと

支給額は、月ごとの賃金低下率に応じて支給となり、60 歳時点の賃金の最大 15% となります（支給限度額あり）。ご質問のケースですと、失業給付を受けているかどうかで、どちらの給付金となるかわかります。なお、この制度は、今後 2025 年には最大 10%へ縮小となり、2030 年度以降は廃止となることが決定されています。

～この他、ご不明な点があれば、お気軽にお問い合わせ下さい～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

I NFORMATION



2021 年 6 月の人事・総務カレンダー

■6月1日(火)～7月12日(月)

労働保険料の年度更新手続きが開始されます。本年度につきましても適正な申告にご協力くださいますようお願い申し上げます。

■住民税：特別徴収税額変更

6月給与より住民税の特別徴収税額が変更となります。
給与計算時は新しい金額での控除となるため、お早めにご準備ください。

■6月10日(木)

5月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。



Current Topics

★「過重労働解消キャンペーン」実施結果が公表 | 厚生労働省

昨年11月に実施された「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果が公表されました。監督指導実施事業場は、9,120事業場。もっとも多かった違反内容は「長時間労働」が2,807事業場(30.8%)、「過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの」が1,829事業場(20.1%)、「残業代未払」が478事業所(5.2%)となっています。この他、「過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善指導したもの」が3,046事業所(33.4%)、「労働時間の把握方法が不適切なため指導したもの」が1,528事業所(16.8%)となっています。

★算定基礎届、賞与支払届の総括表添付が廃止 | 厚生労働省

4月より事務手続きの利便性向上を図るため、社会保険の算定基礎届および賞与支払届等の提出時に添付する「総括表」が廃止となっています。ただし、「賞与不支給報告書」が新設され、日本年金機構に登録している賞与支払予定月に一人の被保険者へも支払いがなかった場合、「賞与不支給報告書」を提出することとなっています。

■編集後記

厚生労働省が、賃金のデジタルマネー払いについて、制度設計(案)を示しました。デジタルマネーとは、「PayPay(ペイペイ)」や「LINE Pay(ラインペイ)」といったスマホ決済アプリや、「Suica(スイカ)」や「manaca(manaカ)」といった交通系マネーです。非接触で支払いができるため、このコロナ禍でかなり浸透してきており、デジタルマネーでの賃金支払いにニーズがあるとして検討されています。ただ、やはり不正利用やデジタルマネーを管理している資金移動業者が破産した場合の資金保全など課題は多く、今後これらの問題がクリアとなっても、デジタルマネーでの賃金支払いは、もちろん労働者側での選択制なので、事務担当への業務負担も増えることが予想されます。もし、デジタルマネーでの賃金支払いが可能となった場合、皆さんはどのような選択をするでしょうか…?

田中社会保険事務所だより Vol. 2106

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2021年6月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

http://www.sr-tanakaoffice.com

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp